

CIGO LUGLIO 2022

Il giorno 7 Luglio 2022 si è svolto l'esame congiunto tra FIOM, UILM, RSU e Direzione aziendale, a seguito della comunicazione di quest'ultima di voler prorogare la CIGO per altre 13 settimane.

A seguito di questo incontro è stato sottoscritto un accordo sindacale che regola l'applicazione di tale Istituto.

Rispetto al precedente, questo prevede una validità temporale di 6 mesi nei quali l'azienda gestirà le 13 settimane di Cassa richieste e coinvolgerà l'intera popolazione dei lavoratori della Siae.

Resta applicato il tetto massimo di sospensione di 4 giorni al mese, con la possibilità di altri 2 giorni aggiuntivi in caso di ulteriore bisogno aziendale, per i quali è fatta facoltà dei lavoratori scegliere se usufruire delle ferie dell'anno, residue o della Cassa.

La comunicazione dovrà avvenire obbligatoriamente in forma scritta all'Ufficio del personale.

L'azienda anticiperà quanto di competenza dell'INPS e garantirà la maturazione dei ratei di 13ma e ferie.

Riteniamo questo accordo migliorativo per il fatto che prevede un'applicazione temporale più ampia a parità di giorni di Cassa ma rimane comunque la preoccupazione per l'ulteriore rinnovo della richiesta che evidenzia il protrarsi di una crisi produttiva che al momento non sembra diminuire, anche se la Proprietà indica e auspica nell'autunno il periodo di ripresa.

Questo lunga fase di difficoltà produttiva mina l'intera attività aziendale, coinvolgendo quindi tutti i lavoratori a cui è richiesto un ennesimo sacrificio che ci auspichiamo sia funzionale all'uscita dalla crisi.

Cogliamo l'occasione per ricordare a tutti che:

- **è l'azienda che decide di comunicare all'INPS l'apertura delle procedure per la Cassa**
- **è l'azienda a decidere il numero di lavoratori coinvolti**
- **le OO.SS. e la RSU richiedono l'esame congiunto per verificare la possibilità di sottoscrivere un accordo di miglior favore che tuteli i dipendenti.**

Dovremmo avere tutti presente la differenza tra la Cassa integrazione svolta negli scorsi anni e quella attuale. Allora, senza nessun accordo che stabilisse delle tutele minime per i lavoratori coinvolti, veniva lasciata mano libera all'azienda di applicarla senza limiti, rotazioni e quindi con modalità stabilite dai singoli responsabili. Invitiamo quindi tutti a vigilare nell'applicazione dell'accordo e nel rispetto del suo dettato contrattuale.